

# Boletim Laboral

## ANGOLA

Março 2017

### OPINIÃO

## NOVAS REGRAS SOBRE PACOTE REMUNERATÓRIO DOS TRABALHADORES: SALÁRIO BASE MENSAL + LIMITE DE 50%

O Decreto Presidencial n.º 43/17, de 6 de Março (“DP 43/17”), aprovou novas regras sobre a densidade do quadro de pessoal e contratação de trabalhadores estrangeiros não residentes, revogando os anteriores regimes jurídicos aprovados pelo Decreto n.º 5/95, de 7 de Abril, e o Decreto n.º 6/01, de 19 de Janeiro.

Uma das novas regras do diploma é o seu artigo 10.º o qual, relativamente à remuneração dos trabalhadores expatriados, dispõe que *“a remuneração é paga em Kwanzas, não devendo os complementos e demais prestações pagas directa ou indirectamente em dinheiro ou espécie, ser superior a 50% sobre o salário de base”*.

Trata-se claramente de uma regra de natureza dual, i.e., laboral e cambial. A implicação desta nova regra é dupla em relação à remuneração dos trabalhadores expatriados:

- (i) A remuneração deve ser paga em Kwanzas. A lei não esclarece se esta regra limitará a possibilidade de o empregador pagar a remuneração do trabalhador expatriado directamente para a sua conta bancária no seu país de origem e em moeda estrangeira. Este aspecto exigirá esclarecimentos adicionais, mas deverá esperar-se em breve um novo aviso do Banco Central (“BNA”) sobre este tema.
- (ii) A remuneração só pode compreender o salário base mensal e as prestações complementares que, em dinheiro ou em espécie, não podem exceder 50% do salário base mensal fixado no contrato de trabalho. Tal implicará a necessidade imediata de os empregadores reverem os pacotes de remuneração dos trabalhadores expatriados, a fim de assegurar o cumprimento do limite máximo aplicável, que é normalmente abordado nos instrumentos internacionais de destacamento. Existe ainda um elevado grau de indeterminação sobre quais os subsídios incluídos ou excluídos do cálculo da percentagem de 50%.

Qualquer violação do disposto no artigo 10.º do DP 43/17 está sujeita a uma multa de 5 a 10 vezes o salário médio mensal da empresa por infracção, por trabalhador. Tal será certamente acompanhado por novas regras e limites cambiais que serão igualmente definidos pelo BNA.

## OBRIGATORIEDADE DE QUALIFICADOR OCUPACIONAL PARA REGISTO DOS CONTRATOS DE TRABALHO COM EXPATRIADOS

Nos termos do Decreto n.º 70/01, de 5 de Outubro, a entidade empregadora é obrigada a preparar um qualificador ocupacional e a submetê-lo à Inspecção Geral do Trabalho para aprovação. O qualificador ocupacional é um regulamento interno obrigatório relativo a: (i) os postos de trabalho existentes; (ii) sua hierarquia; (iii) as funções relativas a cada posto de trabalho; (iv) as competências e qualificações necessárias para cada carreira e postos de trabalho; (v) as principais regras de progressão na carreira; e (vi) o salário dos trabalhadores. Basicamente, este diploma impõe aos empregadores a obrigação de dar conhecimento às autoridades laborais da organização dos seus recursos humanos (“RH”).

Muitas empresas em Angola não têm um qualificador ocupacional aprovado. O incumprimento deste requisito está sujeito a uma multa muito grave que varia entre 10% e 15% do custo salarial total da empresa. No entanto, o cumprimento desta regra era, até ao momento, apenas verificado pelas autoridades durante auditorias ocasionais à documentação e aos procedimentos de RH da entidade empregadora. No entanto, tal também mudou com a aprovação do Decreto Presidencial n.º 43/17, de 6 de Março.

De acordo com as novas regras, o registo dos contratos de trabalho celebrados com trabalhadores expatriados depende da apresentação de uma cópia do qualificador ocupacional, aprovado pela Inspecção Geral do Trabalho, pelo empregador junto do Centro de Emprego da sua área de actividade.

As autoridades dispõem agora de meios adicionais para fazer cumprir a obrigação de as empresas terem um qualificador ocupacional aprovado, obrigando-as a prepará-lo e a submetê-lo para aprovação para que da sua força de trabalho possam fazer parte trabalhadores expatriados a actuar legalmente no país.

Para além das sanções previstas na lei, a falta de registo dos contratos de trabalho tem implicações em matéria de imigração. É exigida prova do registo dos contratos para fins cambiais e também pelo Serviço de Migração e Estrangeiros aquando da solicitação pelos trabalhadores da renovação

dos seus vistos de trabalho. A falta de qualificador ocupacional aprovado implicará, portanto, a recusa do registo dos contratos de trabalho, o que, por sua vez, levará à impossibilidade de transferir os salários para o estrangeiro e à não renovação dos vistos de trabalho.

## JURISPRUDÊNCIA

**Omissão de tentativa de conciliação implica a nulidade dos autos (Acórdão emitido pelo Tribunal Supremo no dia 23 de Fevereiro de 2017):**

Foi solicitado ao Supremo Tribunal que se pronunciasse sobre a nulidade de uma sentença proferida pelo Tribunal Provincial de Cabinda com base no incumprimento pelo autor do requisito processual de apresentar a petição inicial junto do Ministério Público e requerer a realização de uma tentativa de conciliação. Este é um passo obrigatório e prévio ao início de qualquer conflito individual de trabalho, de acordo com o artigo 307.º, n.º 1, da anterior Lei Geral do Trabalho (Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro) e o artigo 274.º da actual Lei Geral do Trabalho (Lei n.º 7/15, de 15 de Junho).

O Tribunal decidiu que a audiência de tentativa de conciliação é uma diligência prévia e de cariz obrigatório, sendo presidida pelo Ministério Público, e que deve ocorrer antes de qualquer acção laboral ser apresentada junto do Tribunal do Trabalho competente para que as partes possam eventualmente resolver o caso por acordo. O Acórdão julgou assim o processo nulo e sem efeito.

## NOVIDADES LEGISLATIVAS

- Decreto Presidencial n.º 29/17, de 22 de Fevereiro – Aprova a lista de trabalhos proibidos ou condicionados às mulheres, revogando o anterior Decreto Executivo Conjunto n.º 172/10, de 14 de Dezembro.
- Decreto Presidencial n.º 30/17, de 22 de Fevereiro – Aprova a lista de trabalhos proibidos ou condicionados aos menores, revogando o anterior Decreto Executivo Conjunto n.º 171/10, de 14 de Dezembro.
- Decreto Presidencial n.º 31/17, de 22 de Fevereiro – Aprova o Novo Regulamento sobre a Cedência Temporária de Trabalhadores (novo regime jurídico de cedência temporária de

trabalhadores) e celebração de contratos de trabalho temporários, bem como um novo quadro regulatório aplicável à actividade das empresas de trabalho temporário, revogando assim o anterior regime aprovado pelo Decreto Presidencial n.º 272/11, de 26 de Outubro.

- Decreto Presidencial n.º 40/17, de 6 de Março – Aprova os paradigmas dos contratos de trabalho por tempo determinado e indeterminado, estabelecendo o conteúdo mínimo de ambos os contratos. O diploma revoga os modelos anteriores aprovados pelo Decreto Executivo n.º 80/01, de 28 de Dezembro.
- Decreto Presidencial n.º 43/17, de 6 de Março – Aprova as regras gerais sobre a densidade do quadro de pessoal e novas regras de contratação de trabalhadores estrangeiros não residentes, revogando o Decreto n.º 5/95, de 7 Abril, e o Decreto n.º 6/01, de 19 de Janeiro. O novo regime consolida muitas das regras anteriores definidas pelos Decretos n.ºs 5/95 e 6/01. Contudo, um conjunto relevante de alterações foi aprovado.

## FUTURAS OBRIGAÇÕES LABORAIAS A TER EM CONTA

- Elaborar e submeter a lista de remunerações ao Instituto Nacional da Segurança Social (empresas com mais de 20 trabalhadores são obrigadas a apresentá-lo electronicamente) e pagar as contribuições até ao dia 10 do mês seguinte.
- Preparar e apresentar o Registo Nominal de Trabalhadores (formulário RENT) até 30 de Abril, relativamente aos dados de pessoal relativos a Março.
- Preparar e submeter à Direcção Nacional de Recursos Humanos do Ministério dos Petróleos, até 31 de Março, um Relatório Anual de Progresso ou Balanço de Execução, que é um relatório detalhado sobre a implementação dos planos de desenvolvimento de recursos humanos relativos ao ano anterior.

Para mais informações, por favor, contactar:

[mirandaalliance@mirandaalliance.com](mailto:mirandaalliance@mirandaalliance.com)

© Miranda Alliance, 2017. A reprodução total ou parcial desta obra é autorizada desde que seja mencionada a sociedade titular do respectivo direito de autor.

Aviso: Os textos desta comunicação contêm informação de natureza geral e não têm por objectivo ser fonte de publicidade, oferta de serviços ou aconselhamento jurídico; assim, o leitor não deverá basear-se apenas na informação aqui consignada, cuidando sempre de aconselhar-se com advogado.

Este Boletim Laboral é distribuído gratuitamente aos nossos clientes, colegas e amigos. Caso pretenda deixar de o receber, por favor responda a este e-mail.